

Дмитрієва С.М. Психологічні особливості міжособистісної взаємодії зимівників у полярних експедиціях / С. М. Дмитрієва, Л. М. Бахмутова // Конкурентоспроможність в умовах глобалізації: реалії, проблеми та перспективи: Матеріали Десятої Міжнародної науково-практичної конференції / За ред. Саух І. В. – Житомир: Вид-во ЖФ КІБІТ, 2016. - С.46-52.

**УДК 158**

***С.М. Дмитрієва,***

*завідувачка кафедри загальної, вікової*

*та педагогічної психології, к.психол.н., доцент*

*(Житомирський державний університет імені Івана Франка)*

***Л.М.Бахмутова,***

*студентка 2-го курсу*

*(Житомирський державний університет імені Івана Франка, ФПДО)*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЗИМІВНИКІВ У ПОЛЯРНИХ ЕКСПЕДИЦІЯХ**

**Постановка проблеми.** Робота в умовах полярних експедицій відрізняється підвищеним рівнем труднощів. Традиційно екстремальними умовами життєдіяльності людини при цьому вважаються низькі температури повітря, знижений атмосферний тиск, штормові вітри, підвищений фон сонячної радіації, геомагнітні збурення, ефекти полярного дня і полярної ночі, гіподинамія. З іншого боку, на організм полярників впливають особливості побуту і трудової діяльності: одноманітність обстановки і ландшафту, тривале перебування в невеликому чоловічому колективі. Проте тривала у просторі та часі ізоляваність від зовнішнього світу в умовах мало чисельного колективу антарктичних станцій і польових баз, відсутність

звичайних для повсякденного життя зовнішніх подразників та комфортних умов проживання, відірваність від традиційних засобів масової інформації, сім'ї і близьких – викликає емоційне напруження, яке значно більше впливає на фізичний, фізіологічний і психологічний стан людини, ніж важкі природні умови [1].

Українську наукову станцію “Академік Вернадський” розташовано на острові Галіндез архіпелагу Аргентинські острови біля Антарктичного півострова з географічними координатами —  $65^{\circ}15'$  пн.ш. і  $64^{\circ}16'$  зх. д. По відношенню до України часовий пояс зсунутий на 5 годин у західному напрямку, сезони року змінені у прямій протилежності їх послідовності в Україні, фотоперіодика має сезонні та добові особливості, які характерні для високих широт. У регіоні станції погода зумовлена тривалими циклонами з постійними опадами та обмеженою кількістю сонячних днів. Навколишнє середовище станції монохромне (біле та чорне) і майже не містить забруднень техногенного походження. Станція є сучасною науковою лабораторією, що обладнана новітньою вимірювальною технікою, укомплектована житловими та допоміжними приміщеннями, побутовим обладнанням. Експедиційна діяльність екіпажу станції (11-15 осіб) пов'язана з тривалим (до 13 місяців) обмеженням території, соціально-психологічною ізоляцією, сенсорною деривацією [13].

Умови життя на полярних станціях істотно впливають на поведінку і самопочуття людини в групі. Так, вже через три-чотири місяці у частини полярників відзначається зниження психологічного тону, з'являються ознаки замкнутості, неврівноваженості настрою і дратівливості, слабкість. З середини зимівлі різко зростає число міжособистісних конфліктів [4].

На сьогоднішній день діяльність екіпажу зимівників Української антарктичної станції «Академік Вернадський» представляє собою досить унікальне явище серед інших колективів, що працюють у надзвичайних умовах. До факторів, що шкідливо впливають на функціональний стан

зимівників та їхнє здоров'я, як було зазначено вище, відносяться такі: умови ізоляції від навколишнього світу, соціальної депривації, зміненої фотоперіодики, незвичні умови підвищеної активності явищ навколишнього середовища. Означені фактори негативно позначаються на психологічному стані людини, що проявляється у симптомокомплексі «антарктичного синдрому». У членів екіпажу станції зростає кількість випадків порушень нормального режиму сну, безпідставного виникнення головного болю і вегетосудинних реакцій, погіршення настрою і самопочуття, особливо впродовж антарктичної зими. На психологічному кліматі в колективі негативно позначаються умови обмеженої кількості осіб чоловічої статі, що перебувають там протягом 12–13 місяців. При цьому розвиваються ознаки хронічного стресу та втоми, уповільнюються процеси адаптації психофізіологічних функцій, що сприяє зростанню ризику психоемоційних розладів та порушень взаємовідносин у нечисленному колективі [2].

**Мета статті** – теоретично обґрунтувати та експериментально дослідити особливості міжособистісної взаємодії в полярних експедиціях на прикладі полярників Українських антарктичних експедицій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питання міжособистісної взаємодії в різних колективах знайшли своє відображення у наукових працях Донцова А.І., 1979; Петровського А.В., 1982; Нємова Е.С., 1984; Обозова М.М., 1990; Платонова Ю. П., 1990, Коломенського Я.Л., 1996; Регнет Е. та ін; у тому числі, в екстремальних умовах (Горбов Д.Ф., 1965; Ериця О.П., 1975; Козубовський В.М., 1985; Караян А.Г., 1993; Рибников В.Ю., 2000., та ін.).

Психологічні особливості роботи в умовах полярних експедицій залишаються поки що маловивченими. Найбільш відомі дослідження в цій області належать Бундза П.В., 1969, Деряпа Н.Р. , Матусів А.Л., 1981; та ін. А.Л. Матусів (1981) вказує, що труднощі психологічної та соціальної адаптації співробітників в зимівельних колективах надають більший у

порівнянні з природними чинниками вплив на їх (співробітників) фізичний і психічний стан.

Серед сучасних українських дослідників даного питання можна виділити вчених, які тісно співпрацюють з Державною установою Національний антарктичний науковий центр МОН України і є учасниками сезонних Українських антарктичних експедицій, де проводили психологічні дослідження безпосередньо в екстремальних експедиційних умовах. Це – Ільїн В.М., Кузовик В.Д., Мадьяр С-А. І., Мірошніченко О. А., Моїсеєнко Є. В., Привалова Н.Н., Сухоруков В. І.

Держави, що проводять дослідження в Антарктиці, мають національні програми щодо заходів психологічного супроводу антарктичних експедицій. Проте остаточного вирішення проблем симптомокомплексу «антарктичного синдрому», збереження нормального психологічного «клімату» та взаємовідносин у колективі антарктичних станцій ще не досягнуто. Тому дослідження психологічних особливостей міжособистісної взаємодії зимівників у полярних експедиціях надзвичайно важливе для максимального забезпечення ефективності роботи експедиції в цілому, нормальної життєдіяльності людини, її психічного і фізичного здоров'я. Особливого значення при цьому набуває проблема відбору учасників полярних експедицій і психологічні аспекти цього відбору. У процесі відбору необхідно враховувати безліч різних чинників, починаючи від віку і професійної компетентності фахівців до їх сімейного і соціального стану. Не останніми в цьому ряду стоять особистісно-психологічні особливості членів експедицій та їх роль у процесі міжособистісної взаємодії зимівників протягом тривалої експедиції [3].

**Виклад основного матеріалу.** Міжособистісні стосунки – це сукупність об'єктивних зв'язків та взаємодій між особами, які належать до певної групи; система установок, очікувань, стереотипів, орієнтацій, через які люди сприймають і оцінюють один одного [11].

Міжособистісні стосунки охоплюють широке коло явищ, але головним регулятором сталості, глибини, неповторності міжособистісних стосунків є привабливість однієї людини для іншої. Тому стан задоволеності-незадоволеності виступає основним критерієм оцінки таких стосунків. Привабливість складається з почуттів симпатії та притягання. Якщо симпатія-антипатія — це переживання задоволення та незадоволення від контактів з іншими людьми, то притягання-відштовхування — практична складова цих переживань [там же].

Як показує практика антарктичних експедицій, в колективах зимівників міжособистісні взаємини залишаються вельми ефективно діючими та мають істотний вплив на ефективність групової діяльності. Група учасників полярної експедиції являє собою складне утворення, яке в корені відмінне від малої групи в її класичному розумінні, тому особливу роль при формуванні колективу (підборі) зимівників грає психологічна сумісність її членів. В основу даного поняття покладено поєднання характерологічних властивостей особистості, які забезпечують задоволеність членів групи один одним і на основі яких формуються оптимальні міжособистісні відносини.

До специфічних особливостей групи зимівників належать:

*По-перше*, формування колективу полярної експедиції в цілому відбувається на протязі відносно короткого часу (5-7 днів в умовах, наближених до полярних, на військовій базі), а терміни роботи на станції — довготривалі, приблизно 1 рік в умовах більш суворих, ніж при підготовці.

*По-друге*, організація колективу експедиції багато в чому залежить від того, як начальник експедиції здійснює принцип керівництва.

*По-третьє*, в довготривалій антарктичній експедиції, як ні в одному іншому колективі, людина відчуває свою залежність від підтримки товаришів, причому не тільки в професійній, а й в життєвій сферах.

*По-четверте*, територіально і функціонально сфери праці і побуту в зазначених умовах майже не розділені, тому відносини, що виникли в одній зі сфер, поширюються і на іншу.

*По-п'яте*, на умови роботи в експедиціях накладаються специфічні психотравмуючі фактори, сукупність природних і соціальних умов, про які згадувалося вище [14].

Саме тому дослідження сумісності кандидатів у полярники шляхом вивчення їх міжособистісних відносин при комплектуванні груп для виконання складної діяльності, пов'язаної з ризиком, має важливе значення для забезпечення її надійності та ефективності. Така робота виконується при підборі екіпажів для космічних польотів, груп альпіністів для сходження, виробничих груп, коли характер роботи потребує від її виконавців високого рівня узгодженості в діях і належних морально-вольових якостей [7].

Найбільш небезпечною і психотравмуючою формою взаємодії у групі, яка перебуває в умовах відносної ізоляції, є конфлікти. З історії наукових експедицій, зимівель в Арктиці й Антарктиці, тривалих плавань на кораблях і плотах можна навести велику кількість прикладів, які свідчать про те, що невеликі групи перед обличчям труднощів і небезпек гуртуються ще сильніше. При цьому люди зберігають у своїх взаєминах почуття емпатії і турботи один про одного, нерідко жертвують собою в ім'я порятунку товаришів. Однак історія наукових експедицій і плавань знає і чимало сумних випадків роз'єднаності людей, що потрапили в умови тривалої групової ізоляції. Так, в перший міжнародний полярний рік (1882-1883) американська експедиція висадилася на «Землю Елсміра» (Крайня Північ). В умовах групової ізоляції між членами експедиції почали виникати конфлікти. Для наведення порядку начальник експедиції Гріллі використовував систему суворих покарань. Навіть вдаючись до розстрілу своїх підлеглих, він не зумів впоратися з дорученим йому завданням.

У 1898 році невелике судно «Бельжіка» залишилося на зимівлю біля берегів Антарктиди. Під час зимівлі у членів екіпажу з'явилися дратівливість, невдоволення, недовіра один до одного, стали виникати конфлікти. Дві людини збожеволіли.

Полярник Є. К. Федоров пише, що в маленьких колективах складаються своєрідні стосунки ... Дріб'язкова причина – може бути, манера розмовляти чи сміятися одного – здатна інший раз викликати наростаюче роздратування іншого і привести до розбрату і сварки [15].

Конфліктність, агресивність, що виникає, здавалося б, без видимих причин, Р. Амундсен назвав «експедиційним сказом», а Т. Хейєрдал – «гострим експедиціонітом». Це психологічний стан, коли найбільш поступлива людина бурчить, сердиться, злиться, нарешті, приходить у лют, тому що її поле зору поступово звужується настільки, що вона бачить лише недоліки своїх товаришів, а їх чесноти вже не сприймаються. Характерно, що саме страх перед «експедиційним сказом» спонукав Р. Берда включити в список речей для своєї першої експедиції до Антарктиди 12 гамівних сорочок.

У соціально-психологічних дослідженнях переконливо показано, що зі збільшенням часу перебування полярників на антарктичних станціях спочатку з'являється напруженість у взаєминах, а потім і конфлікти, які за шість-сім місяців зимівлі переростають у відкриту ворожість між окремим членами експедиції. До кінця зимівлі значно збільшується число ізольованих і «вигнанців» у групі.

У таких умовах природним є зіткнення матеріальних і духовних інтересів людей у процесі їхньої життєдіяльності, адже полярна станція – маленька модель людського суспільства: зі своєю ієрархією, класами, віковими категоріями. У колективі є «наука» (так називають метеорологів, геофізиків і біологів) і ті, хто забезпечує життєдіяльність станції. Є начальство і підлеглі, стара гвардія і молодь; є «душа компанії» і ті, хто

замкнтий у собі, відлюдник. Є ті, хто в перший раз, але їм легко, і ті – кому дуже непросто. Вони працюють у групі (команді) в умовах ізоляції, спільно вирішуючи численні завдання, взаємодіють один з одним, проте у процесі взаємодії інтереси членів групи можуть час від часу змінюватися. Це зіткнення інтересів мало залежить від їх волі та створює об'єктивну базу для можливих конфліктних ситуацій.

Конфліктні обставини соціальної взаємодії, які призводять до зіткнення інтересів, думок, цілей, створюють *передконфліктну ситуацію*.

Спираючись на результати вивчення реальних конфліктів в ізольованих групах (на прикладі учасників українських антарктичних експедицій 2011-2014 рр.), а також наявні дослідження інших авторів, можна все розмаїття причин міжособистісних конфліктів розділити на дві групи.

*1 група. Об'єктивні умови.* Конфлікти, що пов'язані з обставинами соціальної взаємодії, які призводять до зіткнення інтересів, думок, цілей учасників групи.

*2 група. Помилка управління.* Неправильні рішення, наприклад, щодо постановки та розв'язання завдань організації праці та відпочинку, а також помилкові дії керівників і підлеглих, часто є причиною конфліктів.

Наслідки конфліктів досить суперечливі. Конфлікти, з одного боку, руйнують соціальні структури, призводять до значних необґрунтованих витрат ресурсів, а з іншого боку – є тим механізмом, що сприяє вирішенню багатьох проблем, згуртовує групи і в остаточному підсумку служить одним із способів досягнення соціальної справедливості.

Для діагностики міжособистісних стосунків серед кандидатів на зимівлю у 21 Українську антарктичну експедицію, яка вирушила до Антарктики у квітні поточного року, під час тренування зимівників на військовій базі були застосовані методики діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі, «Q-сортування» та проведені соціометричні дослідження.



Вони дозволяють виявити переважаючий тип ставлення до людей, самооцінку і взаємооцінку.

Для визначення і прогнозування стилю поведінки майбутніх зимівників у конфліктній ситуації був запропонований тест К. Томаса.

У тестуванні взяло участь 11 полярників віком від 25 до 46 років (Таблиця 1). Усі дані було розділено згідно п'яти стратегій поведінки (суперництво, співробітництво, компроміс, уникнення, пристосування) в конфліктній ситуації з метою виявлення домінуючої стратегії виходу з конфліктних ситуацій як окремих зимівників (Таблиця. 1), так і для та домінуючої типологічної особливості групи, вирахувавши її з суми загальних показників усіх досліджуваних, що брали участь у експерименті (Таблиця 2).

Аналізуючи дані в таблиці 1, ми можемо дійти висновку, що у більшості зимівників (а саме у досліджуваних №2; №5; №6; №7; №8; №9; №11) домінуючою стратегією поведінки виявлено компроміс. Компроміс полягає в бажанні опонентів завершити конфлікт частковими поступками. Він характеризується відмовою від частини вимог, які раніше висувалися, готовністю визнати претензії іншої сторони частково обґрунтованими, готовністю пробачити. Компроміс ефективний у випадках: розуміння опонентом, що він і суперник мають рівні можливості; наявності взаємовиключних інтересів; задоволення тимчасовим рішенням; загрози втратити все (що можливо в умовах полярних станцій). Для людей, які знаходяться в екстремальних умовах групової ізоляції, ця стратегія дає змогу зберегти спокій і дружні міжособистісні відносини.

Стиль *пристосування* більшою мірою притаманний досліджуваним під №3 і №4. Це стиль, при якому учасник конфлікту відмовляється від своїх інтересів заради інтересів іншої людини для того, щоб підтримувати з нею добрі стосунки. Людина з такими поглядами схильна вважати: «Я програю, зате виграють інші». Це знаходить своє вираження у висловлюваннях типу: «Вбий свого ворога добротою», «Пливи за течією», «Не можна воювати з

вітряками», «Добрі справи не залишаються без винагороди» тощо. У яких ситуаціях доцільно використовувати цей стиль? Передусім, коли відсутні власні інтереси, коли людина знає, що помиляється, коли впевнена, що інші види поведінки дадуть ще гірший результат. Тимчасові поступки важливі, коли людина «будує трамплін для нових дій», «заліковує рани», прагне зменшити втрати. Для співпраці в умовах Антарктики така поведінка також є прийнятною. Треба відмітити, що під вказаними номерами досліджуваних – так звані «новачки», які вперше відправляються в антарктичну експедицію і їм варто прислухатись до більш досвідчених колег.

Таблиця 1

Результати дослідження полярників за методикою К. Томаса

Досліджувані	Стиль поведінки					Провідний стиль
	суперництво	співробітництво	компроміс	уникнення	пристосування	
№1	0	7	4	10	9	<i>уникнення</i>
№2	3	6	9	11	1	<i>компроміс</i>
№3	3	5	9	3	10	<i>пристосування</i>
№4	4	5	6	6	9	<i>пристосування</i>
№5	5	3	12	3	7	<i>компроміс</i>
№6	1	5	11	6	7	<i>компроміс</i>
№7	1	8	8	6	7	<i>співробітництво і компроміс</i>
№8	1	8	10	7	4	<i>компроміс</i>
№9	1	5	9	8	7	<i>компроміс</i>
№10	0	6	7	9	8	<i>уникнення</i>
№11	0	7	9	8	6	<i>компроміс</i>
<b>Сума</b>	<b>19</b>	<b>65</b>	<b>94</b>	<b>77</b>	<b>75</b>	<b>330</b>

Відхід від вирішення проблеми чи *уникнення* є спробою вийти з конфлікту при мінімальних втратах. Цей стиль притаманний двом опитуваним. Це дуже досвідчені полярники, один з яких – керівник

експедиції, який має найбільший досвід зимівель в умовах Антарктики. Його головна задача – максимально зберегти здоров'я і життя людей під час зимівлі, тому стратегія уникнення може бути цілком конструктивною реакцією на тривалий конфлікт або особливості поведінки деяких осіб та застосовуватися у випадку відсутності сил і часу для усунення суперечностей, прагнення виграти час.

Досліджуваному під №7 притаманні два провідних стилі: **співробітництво і компроміс**. Він науковець біологічного напрямку досліджень в Антарктиці, який їде в експедицію вперше і при підготовці до експедиції дійсно постійно прагнув до співробітництва з членами команди в плані обговорення проблем, розгляд їх з іншої сторони не як супротивника, а як союзника в пошуку рішення. Найефективнішим даний стиль є в ситуаціях сильної взаємозалежності опонентів, схильності обох ігнорувати розходження у поглядах; важливості рішення для обох сторін; неупередженості учасників. Усе це важливо для збереження міжособистісних відносин в умовах антарктичних експедицій.

Крім того, надзвичайно важливо *оцінити стратегії виходу з конфліктної ситуації у групи в цілому*. Для цього використовуємо дані таблиці 2, які отримані за тестом К. Томаса «Стиль конфліктної поведінки» у команди полярників 21-ї УАЕ. Знаходимо суму балів по кожній із стратегій та обчислюємо їх долю у загальній сумі виборів. Отримані результати розміщені у таблиці 2.

Таблиця 2

Розрахункова таблиця виявлення домінуючої стратегії виходу з конфліктної ситуації характерної для групи зимівників 21-ї УАЕ

№з/п	Стратегія	Сума усіх виборів	% від загальної суми
1.	Суперництво	19	5,8%
2.	Співробітництво	65	19,7%
3.	Компроміс	94	28,5%

4.	Уникнення	77	23,3%
5.	Пристосування	75	22,7%
	<b>Загальна сума:</b>	<b>330</b>	<b>100%</b>

Оптимальною стратегією групи в конфлікті вважається така, коли використовуються усі п'ять тактик поведінки і кожна з них має значення в проміжку від 16,7% до 23,4%. Якщо результат відрізняється від оптимального, то одні тактики виражені слабо – мають значення нижче 16,7%, інші – сильно – вище 23,4%.

З даних таблиці видно, що результат відрізняється від оптимального. Найбільш заниженим показником (**5,8%**) – є стратегія *суперництва*. Це означає, що команда в цілому не буде вдаватися до агресивних дій у разі конфлікту, але буде спроможна відповідно реагувати у разі виникнення екстремальної ситуації. Тому для роботи в умовах ізольованої групи, те, що показник суперництва занижений, є скоріше позитивною ознакою.

За верхню межу норми виходить такий показник, як *компроміс* (28,5%). *Компроміс* займає серединне місце в сітці конфліктної поведінки. Він означає прихильність учасників конфлікту до врегулювання розбіжності на основі взаємних поступок, досягнення часткового задоволення своїх інтересів. Цей стиль рівною мірою передбачає активні і пасивні дії, результат індивідуальних і колективних зусиль. Цей стиль кращий тим, що зазвичай перегороджує шлях до недоброзичливості, дозволяє, хоча і частково, задовольнити домагання кожної з залучених в конфлікт сторін. Це означає, що більшість членів команди 21-ї УАЕ намагаються завершити конфлікт завдяки рішення, що ґрунтується на взаємних поступках. При цьому мається на увазі часткова відмова від своїх інтересів та потреб.

Стратегія *співробітництва* (19,7%) – в межах норми і свідчить про те, що членам команди притаманний відкритий обмін думками, зацікавленість всіх учасників у досягненні загального рішення. Дана форма вимагає позитивної роботи і участі всіх сторін. Якщо у опонентів є час, а

рішення проблеми має для всіх важливе значення, то при такому підході можливе всебічне обговорення питання, виниклих розбіжностей і вироблення загального рішення з дотриманням інтересів всіх учасників.

Стратегія **уникнення** (23,3%) та **пристосування** (22,7) теж знаходиться в оптимальних межах норми. Отже, команда має потенціал зберігати поганий мир, який, як відомо, краще доброї сварки. Такі стратегії оптимальні, коли ситуація не особливо значуща і не варта того, щоб витрачати на неї свої сили і нерви. Буває, що краще не зв'язуватися, оскільки шанси що-небудь змінити близькі до нуля. Це в умовах ізольованої групи теж є хорошим показником.

Завершуючи наш стислий аналіз, необхідно підкреслити, що для успішного вирішення розбіжностей в групі особливу важливість має розуміння їх причин. Іноді людині видається, що конфлікт виник через дрібницю. На ділі виявляється, що ця дрібниця – вершина айсберга, зовнішній прояв глибинних розбіжностей, що залишаються неусвідомленими для самих учасників конфлікту. Тому тільки детальний аналіз співвідношення групових норм і цінностей конфліктуючої особистості відкриває шлях до її інтеграції в колектив. На практиці найчастіше використовується поєднання стратегій, які визначають спосіб усунення суперечностей, що лежать в основі конфлікту.

**Висновки.** Теоретично обґрунтувавши і експериментально дослідивши особливості міжособистісної взаємодії серед зимівників 21-ї Української антарктичної експедиції та проаналізувавши такі аспекти міжособистісної взаємодії в складних умовах, до яких належить і робота в умовах полярних експедицій, можна дійти висновку, що в умовах відносної групової ізоляції різко актуалізується проблема міжособистісних стосунків. Підвищена напруженість функціональних систем організму в екстремальних умовах Антарктики відбивається на психоемоційному стані полярників. Показано, що тривала експедиційна діяльність може супроводжуватися

змінами особистісних психологічних якостей зимівників, а також надлишковою експресією окремих характеристик психіки, що підтверджується результатами психологічного тестування. При цьому можуть виникати гострі психічні стани: напруженість, тривожність, спустошеність, депресія. Їх наявність може привести до виникнення конфліктів, які небажані в ізолюваному малочисельному колективі. За таких умов найважливішою передумовою підготовки групи зимівників є психофізіологічний відбір кандидатів, вчасне виявлення їхніх психологічних рис, визначення провідних стилів виходу з конфліктних ситуацій для найбільш оптимального формування команди зимівників з метою збереження нормального психологічного клімату у малочисельному колективі в умовах екстриму. Важливу роль у міжособистісних відносинах грає попередній досвід перебування в умовах відносної ізоляції в Антарктиці. Саме на підставі такого досвіду у людини формуються міжособистісні зв'язки, певні очікування, пов'язані з групою, у тому числі і з необхідним рівнем соціальної підтримки в групі. Таким чином, результати експериментального дослідження свідчать про важливість міжособистісних взаємовідносин для найбільш повного збереження нормального психологічного клімату у малочисельному колективі в довготривалих полярних експедиціях.

### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Білокінь, М. Р., Моїсеєнко Є. В., Особливості психологічного стану антарктичних зимівників у малому колективі при тривалій ізоляції // Тези доповіді VII Міжнародної Антарктичної Конференції «Антарктичні дослідження: нові горизонти та пріоритети»; Київ, Україна, 12-14 травня 2015р.– К.: НАНЦ, 2015.– С. 168–169.
2. Бойко А. В., Моїсеєнко Е. В. Использование цветоимпульсного воздействия для коррекции нарушений психоэмоционального состояния человека в экстремальных условиях // Тези доповіді VII Міжнародної Антарктичної Конференції «Антарктичні дослідження: нові горизонти та

пріоритети»; Київ, Україна, 12-14 травня 2015р.– К.: НАНЦ, 2015.– С. 170–171.

3. Висоцька Л.Г. Психофізіологічні адаптивні зміни у полярників за умов довготривалої антарктичної експедиції / Л.Г. Висоцька / Актуальні проблеми психології. – 2007. – Т.5. – Вип. 6. – С. 66–74.

4. Деряпа Н. Р., Давиденко В. И. Теоретические и прикладные аспекты проблемы адаптации человека в Антарктиде //Антарктика (Москва).— 1988.— № 27.— С. 203–218.

5. Деряпа Н.Р., Матусов А.Л., Рябинин И.Ф. Человек в Антарктиде // – Ленинград : Медицина, 1981. – 184 с.

6. Мірошніченко О. А. Дослідження особистості майбутнього психолога // Житомир: ПП «Рута», 2015.– 207 с.

7. Мірошніченко О. А. Профілактика синдрому «професійного вигорання» у працюючих в екстремальних умовах // Навчально-методичний посібник. - Житомир: «Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка» 2015. – 155 с.

8. Мірошніченко О. А., Моїсеєнко Є. В., Литвинов В. А. Основи психофізіологічних та психологічних досліджень операторів в екстремальних умовах діяльності. – Житомир: ПП «Рута», 2015.– 293 с.

9. Моїсеєнко Є.В., Мірошніченко О.А. Конфлікти та шляхи їх попередження у працюючих в умовах ізолюваної групи // Навчально-методичний посібник. - Житомир: Видавництво Житомирського державного університету імені Івана Франка, 2013. – 171 с.

10. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А.А.Налчаджян. – М.: Эксмо, 2010. –386с.

11. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. – Киев: Лыбидь, 1990.– 191с.

12. Петровский А. В. Личность, деятельность, коллектив. – М.: Политиздат, 1982. – 256 с.
13. Привалова Н.Н., Сухоруков В.И. Анализ типичных поведенческих паттернов в группах специалистов-зимовщиков с целью прогнозирования эффективности их будущей совместной работы // Український антарктичний журнал. – 2014. – №13. – С. 265– 274.
14. Пишнов Г. Ю., Висоцька Л. Г., Моїсеєнко Є. В. Обґрунтування вибору тестових методів та оцінка психологічного стану людини при фаховій діяльності в особливих умовах Антарктики // Актуальні проблеми психології. Екологічна психологія: Зб. наук. пр. інституту психол. ім. Г. С. Костюка АПН України / За ред. С. Д. Максименка.— К., 2005.— Т. 7.— Вип. 5.— Ч. 2.— С. 113–123.
15. Федоров Е.К. Полярные дневники. / Л.: Гидрометеиздат, 1979. — С.312.
16. Фопель К. Создание команды. Все о психологической группе / К. Фопель – М.: «ГЕНЕЗИС», 2002.– 395 с.